

命 令 書

申立人 大阪医療労働組合

被申立人 医療法人 行岡医学研究会

主 文

- 1 被申立人は、賃金格差の50パーセント是正問題について、申立人と誠意をもって団体交渉を行わなければならない。
- 2 申立人のその他の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人医療法人行岡医学研究会（以下「行岡」という）は、肩書地（編注、大阪市）において病院（行岡病院）を経営し、その従業員は審問終結時約260名である。
- (2) 申立人大阪医療労働組合（以下「組合」という）は、医療機関に従事する労働者約66名で組織する労働組合で、大阪地方医療労働組合協議会（以下「大阪医労協」という）に加盟している。
なお、行岡には、その従業員によって昭和51年1月14日に結成された組合の行岡病院分会（以下「分会」という）があり、審問終結時の分会員は約17名である。
- (3) 行岡には、分会のほか、行岡の従業員約170名で組織する行岡病院職員労働組合（以下「職労」という）がある。

2 賃金格差是正に関する確認書等について

- (1) 従来行岡は、従業員の基本給については独自の俸給表がなく、国家公務員の給与に準じていたが、組合及び分会は、このため行岡の賃金水準は、都市部一般民間病院の平均水準よりも相当低額であるとの不満を持っていた。
そこで組合及び分会は、53年3月10日、行岡に対し、3万円の賃上げとともに、別項目で「民間病院として独自の俸給表に改定し、職種間定昇額の格差是正をすること」及び「現行の初任給を全職種について底上げすること」を要求した。これに対して行岡は、4月14日「当院での一般職員給与は、主体である基本給調整額については、国家公務員給与に準じているが、職務手当は在来から、需給のバランスの調整あるいは基本給の補正等を加味して当院の特殊性を給与面に反映させているが、給与体系全般にわたり見直し整理して当院独自の基本給表ならびに職務手当を設定する方向にもって行くことが望ましいと考えている。新給与表への移行は、昭和55年4月を目途とし、その時点で各職初任給を都市部一般病院平均給与水準に近づけ、以後修正を加えつつ昭和57年4月には各職初任給をほぼ平均水準にするよう考えている」と文書で回答（以下「53年回答書」という）した（53年回答書記載の職務手当とは、特殊作業手当のことである）。

なお、当時の団体交渉の中では、比較する対象病院については、労働組合が組織されていないような小規模の病院を除いて、労使双方がそれぞれ民間20病院なり10病院なりを提示し合って決定すること、比較する賃金については、最もわかりやすい初任給で行うこと等が話し合われた。

また、53年度の賃上げは、平均10,795円アップで解決したが、団体交渉の過程で、このアップ額は大阪医労協関係の民間約20病院の平均妥結額より約2,500円低く、従って、格差は一層拡大するとして積上げを要求する分会に対し、当時の行岡の事務長B1は、「格差是正の回答もしたことだし、賃上げはこれで辛抱してほしい」旨を述べ、また、解決後には、従業員に対し、行岡病院の院長B2の名で、賃上げが低額であることについての陳謝文を掲示した。

- (2) 54年春闘においても、格差是正の交渉が行われ、54年4月25日、行岡と分会は、確認書「来春闘の賃上げを交渉するにあたり、下記の事を確認します。①行岡病院独自の賃金表を作成する ②略 ③大阪の病院賃金の中央値に2年後は追いつくようにするため、来春闘では、その中央値を労使間で交渉し50%は是正する ④略」（以下「54年確認書」という）を締結・作成した。

なお、この当事、行岡の事務長は、B3（以下「B3事務長」という）にかわっており、団体交渉には同人が行岡の責任者として出席している。

また、54年度の賃上げは、大阪医労協関係の他の民間病院と同額程度の11,061円アップで解決したが、団体交渉の過程で、分会が、55年春闘では賃上げのほかに格差是正のためにも相当の資金を要するので、54年度は、他の病院より大幅に上げて格差を縮小するようにと述べたところ、B3事務長は、内科の充実、ベッド数の増加等の新計画を実施するし、格差の50%是正の約束は守る旨述べていた。

3 賃金格差是正に関する55年度の団体交渉について

55年2月5日、組合及び分会は、行岡に対し、賃金格差のうち50%を55年度に是正することを（独自の俸給表を作成すること等とともに）要求し、その後団体交渉を行ったが、その経過は次のとおりである。

2月7日 分会三役は、B3事務長に要求内容を説明した。

16日 第1回団体交渉。分会は、分会書記長A1（以下「A1書記長」という）が作成した、大阪医労協発行資料の53年度賃上げ後の大阪府下各病院の各職種初任給に基づく平均初任給額と、同年度の行岡の各職種初任給額（基本給及びその8%の調整給の初任給額）とを比較した表を提出し、全職種とも行岡の方が低く、職種によって5,000円前後から15,000円ぐらいの格差（50%でなく、全額）がある旨説明した。これに対してB3事務長は、行岡としても第三者に依頼したり、あるいは独自で他の病院の資料を収集中であり、集まり次第回答するが、是正問題は本年春闘までに決着をつけたいと述べ、結局、次回団体交渉は同月28日と決った。また、同事務長は、分会に対してもっと新しい資料を出すように要望し、分会は54年度賃上げ後の比較表を提出することになった。

28日 団体交渉中止。B3事務長は、理事の葬儀のため団体交渉を中止したいと分会長に申し入れ、団体交渉は中止となった。

3月10日 第2回団体交渉。分会は前記53年度賃上げ後の比較表と同様の方法で作成した54

年度賃上げ後の各職種初任給比較表を提出したが、54年度も、前年度とほぼ同様の格差額となっていた。これに対して、B3事務長は、資料の収集が遅れているので3月中ごろに回答したいと述べ、次回団体交渉は3月19日と決定した。

なお、分会は、大阪医労協発行の54年度賃上げ後の資料「大阪府下病院の賃金・労働条件ほか一覧表」もB3事務長に渡した。

11日 組合及び分会は、一律3万円の賃上げ等春闘要求を提出したが、この要求時にも格差是正の要求を併せて行った。

19日 団体交渉中止。B3事務長は、正午ごろ、急用を理由に、午後2時からの団体交渉の中止を分会長に申し入れ、これに対して分会は、抗議したが、結局中止された。

22日 第3回団体交渉。B3事務長は、資料がまだ集まっていないと述べて回答しなかった。これに対して分会は、同月25日午後1時までには回答するように求めた。

25日 午後1時過ぎ分会三役は、B3事務長に回答を求めて抗議し、これに対して同事務長は、26日に回答し、27日に団体交渉すると述べた。

26日 第1次回答。行岡は、薬剤師（特殊作業手当は、4,000円）、放射線技師（同4,000円）、臨床検査技師（同4,000円）、栄養士（同4,000円）、調理士（同3,000円）、物療（同4,000円）、看護婦（同15,000円）、準看護婦（同14,000円）、事務・大卒（同なし）、事務・高卒（同なし）、ボイラー・電気（同4,000円）、看護助手（同5,000円）及び労務職（同3,000円）の13職種について、府下10病院の平均であるとしてその初任給額を記職し、これに、基本給と調整給に特殊作業手当（上記（ ）内の金額）を加算した額を行岡の初任給額として併記し、これによる格差を前提に50%是正を行う旨回答した。この回答による格差（全額）は、薬剤師、栄養士、事務・高卒、看護助手及び労務職の5職種については行岡の方が約450円から約1,650円下回っているが、他の8職種は行岡の方が逆に約3,000円から10,000円強上回っていた。

なお、特殊作業手当は、一時金や退職金の算出基礎には含まれておらず、また、他の多くの病院では、各職種に、行岡の特殊作業手当額と同額程度の危険手当等の名称の手当があるが、行岡には危険手当等の手当はなく、薬剤師、放射線技師及び臨床検査技師に上記4,000円とは別に1,000円が危険手当的なものとして、また、ボイラーマンには4,000円とは別に1,000円が衛生手当的なものとして、それぞれ特殊作業手当に加算されて、一括して特殊作業手当として支給されているのみである。

27日 第4回団体交渉。分会は、B3事務長に対し、第1次回答の10病院の名前を尋ねたが、同事務長は、依頼していた第三者との約束で名前はいえないと述べて病院名を明かさなかった。そこで分会は、名前もいえないものを対象病院とすることはできないとして、対象病院の選定について話し合うよう求め、同事務長もこれに応じて協議に入った。その結果、関西医大附属病院、大阪医大附属病院、北野病院、堺市立病院、住友病院、大阪暁明館病院、大阪赤十字病院、大阪鉄道病院、大阪労災病院及び済生会野江病院の10病院（以下「協議10病院」という）の名前が挙げられたが、このうち住友病院、大阪暁明館病院及び大阪鉄道病院の各

病院はB3事務長が推したものである。また、同事務長は、分会の催した関西医大附属病院、大阪医大附属病院、北野病院及び堺市立病院の各病院に難色を示していたが、結局検討するという事で終わった。

また、分会は、対象病院の初任給に危険手当を含めないなら、行岡の初任給から特殊作業手当を除くべきであると主張し、B3事務長はこれにも難色を示したが、結局検討するという事で終わった。

なお、分会は、同日、団体交渉報告として、「病院側資料撤回し、分会資料の10病院で各職種平均初任給を決めることに決定しました」として協議10病院名を記載した掲示を行ったが、これに対しB3事務長は、翌28日、協議10病院とすることに、行岡として同意はしていない旨、分会長に口頭で抗議した。

29日 第5回団体交渉。分会は、協議10病院の平均各職種初任給額と、特殊作業手当を除いた行岡の各職種初任給額を記載し、その格差額を試算した表を提示したが、その表によれば、全職種とも行岡の方が下回り、その格差（全額）は約4,000円から14,000円強となっていた。これに対してB3事務長は、院長と検討した結果と述べて、対象病院から関西医大附属病院、大阪医大附属病院、北野病院及び堺市立病院の各病院を除くこと及び行岡の初任給には特殊作業手当を加えることを主張した。そこで分会は、行岡の主張は、第4回団体交渉における合意に反すると抗議したが、B3事務長は、合意はしていないと述べて団体交渉は物別れに終わった。

4月10日 第6回団体交渉(主体は春闘団体交渉)。格差是正問題について、B3事務長は、同月12日に回答したいと述べた。

12日 第2次回答及び第7回団体交渉。行岡は、調理士、栄養士、看護助手及び労務職の4職種について、一律1,500円是正(引上げ)を回答したが、分会は、根拠のない、また誠意のない回答で、54年確認書等に反していて、協定不履行であると抗議した。

14日 あっせん申請。分会は、格差是正について、協定不履行として当委員会にあっせんで申請し、この旨行岡に通知した。しかし、行岡は、自主解決したいとしてあっせんには応じなかった。

22日 B3事務長は、あっせんを取り下げてほしいと分会に申し入れ、これに対し分会は、誠意ある回答を行うよう求めた。

26日 第8回団体交渉(主体は春闘団体交渉)。B3事務長は、格差是正問題について、同月28日に回答する旨述べた。

28日 対象病院を回答。行岡は、協議10病院から、関西医大附属病院、大阪医大附属病院及び堺市立病院の3病院を除いた7病院に、新たに、大阪警察病院、大手前病院及び淀川キリスト教病院の3病院を加えた10病院(以下「回答10病院」という)を対象病院として是正を行いたいと回答した。

5月6日 第9回団体交渉。分会は、回答10病院は、3月27日の第4回団体交渉における合意に反するので協議10病院とすべきだと抗議したが、B3事務長は、合意はしていないと主張した。そこで分会は、回答10病院から、大阪警察病院、大手前病院及び大阪鉄道病院の3病院を除いた7病院を対象病院とすることを新たに提案

したが、B3事務長は、大阪警察病院は除いてもよいが、それ以上は除けないと主張して平行線をたどった。また、分会は、特殊作業手当についても、3月27日の合意どおり除くべきだと主張したが、B3事務長は合意はしていないし加算する旨述べた。

- 8日 第10回団体交渉（主体は春闘団体交渉）。B3事務長は、格差是正について、同月12日に回答すると述べた。
- 12日 第3次回答及び第11回団体交渉。行岡は、回答10病院から、大阪警察病院を除いた9病院（以下「回答9病院」という）の平均各職種初任給と、特殊作業手当を加えた行岡の各職種初任給との差額の50%を格差是正額として回答した。回答は、最高は労務職の2,057円で、以下、調理士1,932円、看護助手及び栄養士が1,600円弱、薬剤師1,160円、臨床検査技師、放射線技師及び事務・高卒が449円～165円、他の5職種は0である。これに対して分会は、今までの交渉経過を無視する一方的なもので、誠意がないとして拒否した。
- 13日 分会は、あっせんを当委員会に再び申請する旨をB3事務長に通知したが、同事務長は、あっせんを申請しても応じないと回答した。
- 23日 組合及び分会は、行岡に対し、夏季一時金の要求を提出したが、この要求時にも格差是正の要求を併せて行った。
なお、同じころ、職労も夏季一時金の要求を行岡に提出したが、職労もこの要求と併せて格差是正の要求を行った。
- 6月2日 第12回団体交渉（主体は一時金団体交渉）。分会は、あっせんに応じるようにと求めたが、B3事務長は、話し合いで自主解決したいと答えて、あっせんに応ずることを拒否した。
- 14日 第13回団体交渉（主体は一時金団体交渉）。分会は、格差是正についてどうするのかと抗議し、これに対してB3事務長は、同月17日に回答したいと述べた。
- 17日 行岡は、分会に対し、早期に解決したい旨のこのことを回答した。
- 19日 第4次回答。行岡は、第3次回答中是正額1,000円未満の8職種について、一律500円上積みを回答した。
- 20日 第14回団体交渉。分会は、第4次回答は、54年確認書等の協定を履行する立場に立っておらず、誠意がないと抗議し、これに対して、B3事務長は、これ以上源資がなく、これが精一杯で最終回答であると述べた。それで分会は、これ以上交渉できないということかとただしたところ、同事務長は、もう一度院長と相談してみると述べた。
- 28日 回答及び第15回団体交渉。行岡は、分会に対し、源資がない中で、積み上げた第4次回答で了解されたいと回答した。回答後、団体交渉が行われ、第14回団体交渉同様の応酬の後、B3事務長はもう一度検討すると述べた。
- 7月1日 行岡は、分会に対し、検討を重ねたが現状どおりとする旨を回答した。
- 2日 第16回団体交渉。B3事務長は、第4次回答は最終回答であり、以後上積み交渉には応じられないと述べた。
- 6日 組合は、B3事務長に対し、格差是正問題についての行岡の態度を、不誠実団体交渉として当委員会に不当労働行為救済申立てを行う旨を通知した。これに対

して同事務長は、もう一度検討するので、申立ては待ってほしい旨答えた。

7日 第5次回答。行岡は、分会に対し、労務職は、第3次回答額に300円上積みすると回答した。しかし分会は、これを拒否した。

8日以降 その後分会は、他の問題に関する団体交渉の中で、格差是正について今後交渉を行うのかどうか尋ねたが、B3事務長は、第5次回答が最終回答である旨を述べるのみで、あとは口を閉ざして語らなかった。

18日 組合は、当委員会に本件救済申立てを行った。

31日 職労妥結。格差是正について職労は、前記第5次回答と同一内容で妥結した。

なお、行岡は、前記第1次～第5次回答及びその他の回答については、同時に職労に対しても同一内容の回答を行っていた。

8月1日 A1書記長は、B3事務長に対し、分会は妥結していないので、分会員に対しては、第5次回答内容による是正額を支給しないようにと申し入れた。

25日 行岡は、第5次回答内容による4月まで遡及した是正額を、職労組合員に支給するとともに、分会員に対しても支給（銀行口座への振込み）した。

分会は、分会員に対して支給したことをB3事務長に抗議し、同月末ごろ、全分会員に対する支給額をまとめて、行岡に返還した。

第2 判断

1 当事者の主張

組合は、53年回答書及び54年確認書を履行するための本件賃金格差の50%是正に関する団体交渉において、行岡は、これを履行しようとはせずに誠意のない態度に終始し、㊶B3事務長の団体交渉権限は形式的なものであり、院長、理事など団体交渉権限を有する者が出席しない ㊷団体交渉日の一方的延期をくり返したり、資料提出、回答期日の約束を守らず、団体交渉を引き延ばしている ㊸対象病院は協議10病院とし、初任給には特殊作業手当を加えないという労使間の合意事項を一方的に破棄して守らない ㊹第1次回答及び第2次回答のような根拠を示さない、でたらめな回答を行っている ㊺相当の賃金格差の存在を前提とした53年回答書及び54年確認書を履行する立場に立たず、これから全く逸脱した一方的な回答を押し付けようとしている ㊻職労との妥結を理由に、分会に妥結を強要している等の行為を行って実質的な団体交渉拒否を行っており、これは不当労働行為であると主張する。

これに対して、行岡は、組合主張の㊶については、B3事務長に団体交渉権限があることは分会も確認しており、また、同事務長の団体交渉出席で、賃上げ、一時金等についても解決しており、労使慣行として定着している、同じく㊷については、団体交渉日を延期するときは分会の了解を得ており、一方的に延期したことはない、同じく㊸については、行岡として同意したことはない、同じく㊹については、行岡は入手しがたい賃金資料の入手に努力しており、病院名を明らかにしなかったのは依頼していた第三者との約束のためであり、また、第1次回答に誤りがあったのは、資料作成を急いだためである、同じく㊺については、53年回答書及び54年確認書は、行岡と同種同規模の病院と比較して格差があれば是正するというものであって、対象病院の選定についても分会と協議しており、また、特殊作業手当は基本給を補正する手当であって、当初より加算するつもりでいたものである、同じく㊻については、職労は多数組合であり、両組合の同一要求事項について異

なった内容の回答をすると、労務管理上極めて困った事態となる等と主張し、更に、本件格差是正については十数回団体交渉を重ね、かつ前後5回にわたる有額回答を行って妥結に導くべく努力してきたものであり、誠実に団体交渉に応じてきたと主張する。

よって、以下判断する。

2 不当労働行為の成否

(1) 当事者の主張中、㉞の団体交渉権限を有する者が出席しないということについてみるに、院長は、行岡の業務執行についての責任者であるが、団体交渉には一切出席していないことが審問の過程より認められる。これについて行岡は、院長は多忙であるためと主張するが、団体交渉に応ずることも院長の業務であり、少なくとも主要な団体交渉には、可能な限り出席するのが当然であることはいうまでもない。

しかしながら、①B3事務長は、本件格差是正問題についても、院長から団体交渉権限を委任されていること ②分会も、B3事務長の団体交渉権限を確認して団体交渉を行っていたこと ③賃上げ、一時金等についても、B3事務長との交渉により解決していることが審問の過程より認められること ④職労と共通する要求事項については、回答は団体交渉の席上でなく、後日文書で両組合に同時に行われるのが慣行となっていることが審問の過程より認められること等よりみれば、団体交渉席上におけるB3事務長の対応の一部に、連絡係的な行為と目される点があったとしても、直ちに、同事務長の団体交渉権限を、実質的なものでなく形式的なもの、とまではいえない。

(2) 当事者の主張中、㉟の団体交渉日を一方的に延期するということについてみるに、前記認定より、①2月28日の団体交渉が中止されたこと ②3月19日の団体交渉が中止されたこと ③3月10日及び同月22日の団体交渉において、行岡は回答資料を提出していないこと ④3月25日に回答していないこと等が認められる。しかし、他方、上記㉟の2月28日の団体交渉中止については、理事の葬儀の関係で、B3事務長が、分会長に中止を申し入れていること ②の3月19日の団体交渉中止については、団体交渉の約2時間前に、B3事務長が分会長に対し、急用を理由に中止を申し入れていること ③の3月10日、22日の回答資料の不提出については、B3事務長は、第三者に依頼した資料の収集が遅れている旨を述べており、この理由が事実と反するとの疎明のないこと ④の3月25日に回答しなかったことについては、B3事務長が3月22日の団体交渉において、3月25日に回答することを確認していたとまでは認められないこと等も認められる。

そうすれば、②の3月19日の団体交渉中止について、B3事務長が、分会の了解を得るべく急用についての説明等もしていない等の問題があるとしても、この程度をもって、直ちに、不誠実であるとはいえない。

(3) 当事者の主張中、㊱の合意事項の一方的破棄ということについてみるに、組合は、3月27日の第4回団体交渉において、対象病院を協議10病院とし、初任給には特殊作業手当を加えないということが行岡との間で合意されたと主張するが、同団体交渉において、協議10病院名が挙がっていたこと及び特殊作業手当を初任給に加算することの当否について論議されたことは認められるとしても、それが合意に至ったとまで認めるに足る証拠はなく、組合の主張は認められない。

(4) 当事者の主張中、㊲の根拠を示さない回答ということについてみるに、①3月26日の第1次回答における対象10病院の名を、団体交渉では明かさず、審問の過程で病院名を

述べたこと ②第1次回答に記載の対象10病院の平均初任給額が13職種中7職種まで、同回答の根拠であるとして審問過程で提出した書証の記載額とは、大体1,000円以上の相違があること ③4月12日の、4職種について1,500円是正するとの第2次回答については、対象病院との比較を前提にしていなかったこと等が認められる。

上記①について行岡は、病院名を団体交渉席上で明らかにしなかった理由は、資料の収集を依頼していた第三者から、病院名を明かさないといわれたためであると主張するが、B3事務長は、第三者から得た資料は2病院であると述べており、すると、他の8病院については名前を明かせない理由はない。

ところで、本件格差是正については、53年回答書以後の経緯よりみて、単に、是正金額を提示すれば足るというものではなく、その算出根拠となる対象病院を明示するのが当然であり、更に、上記②のとおりかなりの間違いもあることを併せ考えれば、第1次回答及び第2次回答とこれらに関連する団体交渉において、行岡は誠実に対応していたとは到底認められない。

- (5) 当事者の主張中、㊦の54年確認書等の趣旨に反する回答押し付けということについてみるに、本件賃金格差の50%是正に関する団体交渉が、53年回答書及び54年確認書（以下、53年回答書と54年確認書を併せて「確認書等」という）を受けて、その履行のために行われていることは、当事者間に争いがない。

しかしながら、確認書等の解釈については、組合と行岡は対立しており、また、この解釈の違いは、確認書等の回答ないしは作成時に、対象病院を具体的に選定していなかったこと及び初任給に特殊作業手当を加えるかどうかについて論議されていないことから生じている。

そこで、まず、対象病院についてみると、その選定方法については、分会及び行岡の双方がそれぞれ同数の対象候補病院を提示し、双方で協議決定する旨の話合いが確認書等の回答ないし作成当時になさされていて、この点については、双方意見の一致を見たものと認められる。

次に、特殊作業手当の加算については、確認書等の回答ないしは作成時代に話題にさえなっていないが、そもそも組合及び分会の格差是正要求は、一般民間病院より行岡の賃金が低いのは、基本給及び調整給が国家公務員の給与に準じていることが主要原因であるとの考えから、行岡独自の俸給表の作成要求とともになされたものであり、故に、要求における初任給とは調整給を含めた基本給の初任給を意味し、確認書等もこの要求の趣旨をふまえて作成されたものといわざるを得ない。更に、①53年回答書の後段の「新給与表への移行は昭和55年4月を目途とし」から後の文面及び54年確認書の第3項の文面の各表現をみると、即時かつ1回では是正するには資金上困難と思われるほどのかなりの格差（特殊作業手当を初任給に加算すれば、格差は一挙に四、五千円縮小されるので、かなりの格差とはならない）を前提にしていると推認されること ②特殊作業手当は、基本給の高低に関係なく職種によって定められているが、事務職には支給されておらず、また、一時金や退職金等の算出基礎には含まれていないこと ③多くの病院で、各職種に危険手当等の名称で行岡の特殊作業手当に大体見合う金員が支給されているが、この危険手当等は初任給に加算されていないこと等を併せ考えれば、確認書等における初任給とは、調整給を含めた基本給の初任給を意味し、特殊作業手当を含むものではないと

解釈するのが妥当である。

ところで、5月12日の第3次回答後も数回団体交渉が行われ、第5次回答に至るまで2回にわたって是正額の上積みが行われているが、この第3次回答が、4月28日の行岡回答の回答10病院から大阪警察病院を除いた回答9病院（回答9病院が、行岡と同種同規模でないことは、B3事務長も審問過程で認めている）を対象病院としてなされたものであり、また、行岡の初任給額には特殊作業手当を加算していることは、前記認定のとおりである。

そこで、第3次回答以後の分会の対応をみるに、B3事務長は、分会の主張が、①是正が全職種にわたっていない ②是正額が低いというものであったので、第4次回答で、第3次回答における是正額が1,000円未満の職種について一律500円を積み上げて全職種に是正をわたらせ、更に、第5次回答で労務職に300円上積みした旨述べている。しかしながら、組合及び分会は、対象病院については、まず協議10病院とすべきことを主張し、次善の策として、回答10病院中3病院を除いた7病院とすべきことを主張して、回答9病院には反対していたこと、また、初任給額に特殊作業手当を加えることには終始反対していたことは前記認定のとおりであり、このことは、第3次回答後に組合が、協定不履行で当委員会にあっせんを再申請するとして、行岡に対し、あっせんに応じるよう求めていることよりみても明らかである。従って、分会の主張は、確認書等を履行するという立場に立てば、当然に是正は全職種にわたるものであり、是正額は、行岡の回答額のように低額ではないという趣旨であって、上記B3事務長の言は、かかる分会の主張を、第3次回答に対する単なる金額の上積み要求であるかの如くにすりかえるものといえる。

以上よりみると、行岡は、本件格差の50%是正について、確認書等を履行する立場に立って組合及び分会と十分協議を尽くしているものとはいえず、むしろ、見掛け上格差を縮小させるため、確認書等の不備を奇貨としてその解釈をまげ、かつ、上記のとおり分会の主張をすりかえて、自己の主張による一方的回答を分会に押し付けようとしたものといわざるを得ない。従って、かかる意図によってなされた団体交渉は、その回数を重ね、また、回数を重ねたとしても、これをもって誠実に団体交渉を行ったものとは認めがたい。

- (6) 当事者の主張中、㉞の職労との妥結による妥結押し付けということについてみるに、組合の本件救済申立て後の7月末に、多数組合である職労が第5次回答と同一内容で妥結したのは前記認定のとおりである。

行岡は、両組合に対する基本的態度として、同一要求事項については、異なった回答をすると労務管理上困難な事態となるので、同一回答をしていると述べている。しかしながら、本件の場合、職労が妥結しているにもかかわらず、分会が、単に金額の上積みを要求しているということではなく、確認書等の履行を求めるものであって、妥結に至らない理由は前述(5)の判断のとおり行岡に責があるのであるから、行岡の述べるような理由で、組合及び分会との団体交渉を拒否することは許されない。

また、分会が分会員には支給しないようにと申し入れているにもかかわらず、行岡が、8月25日に分会員に対しても是正額を支給（分会員はこれを返還した）したのは前記認定のとおりである。

これについて、B3事務長は、経理処理上の手違いによるものと述べているが、にもかかわらず措信しがたく、前記(5)の判断と併せ考えると、むしろ、第5次回答を押し付けるため分会員の受領を図ったものと解され、従って、不誠実な団体交渉態度の一環といわざるを得ない。

(7) 以上、当事者の主張の、㉑団体交渉権限を有する者の不出席の件 ㉒団体交渉日の一方的延期等の件 ㉓合意事項の一方的破棄の件 ㉔根拠を示さない回答の件 ㉕確認書等の趣旨に反する回答押し付けの件及び㉖職労との妥結による妥結押し付けの件については、それぞれ前記(1)から(6)において順次判断したとおりである。

従って、本件賃金格差の50%是正の団体交渉に関し、行岡の態度は不誠実で不当労働行為であるとする組合の主張のうち、上記㉑から㉕に関する行岡の行為についての組合の主張は、前記判断(1)から(3)のとおり、これを認めることはできない。

しかしながら、前記判断(4)から(6)を総合すると、本件賃金格差の50%是正に関する団体交渉における行岡の態度は、確認書等を履行するために組合及び分会と十分協議を尽くしたものと認められず、むしろ、自己の主張を貫徹するため、根拠を示さずに回答したり、あるいは、一方的に選定した対象病院と特殊作業手当を一方的に加えた初任給を前提にした回答を押し付けようとし、また、職労との間で妥結すると、そのことを口実にして一方的な回答による妥結を押し付けようとしたものであって、到底誠実な団体交渉を行ったものとは認められず、従って、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるといわざるを得ない。

なお、組合は、誓約文の掲示も求めているが、主文をもって足りると思料するので、その必要を認めない。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

昭和56年11月24日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘